

劳动合同法还有效吗(精选5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动合同法还有效吗篇一

在人们愈发重视契约的社会中，合同的地位越来越不容忽视，签订合同是减少和防止发生争议的重要措施。你知道合同的主要内容是什么吗？以下是小编整理的大连市劳动合同法规定，希望对大家有所帮助。

第一条 为进一步完善劳动合同制度，维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《大连市劳动和社会保险监察条例》和有关法律、法规，结合本市实际，制定本规定。

第二条 凡在大连市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，均适用本规定。

第三条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条 市和县(市)、区劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的指导、管理和监督。

第六条 各级工会应依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。

第七条 建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。

劳动合同订立前，用人单位应当如实向劳动者说明本单位的、劳动报酬、劳动条件等情况。有可能产生职业病的，用人单位还应当将有可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等情况如实告知劳动者；劳动者应当如实向用人单位提供本人居民身份证、就业状况、学历和职业技能等证件。

第八条 劳动合同文本可以使用市劳动保障行政部门统一印制的文本，也可以自制文本。用人单位自制的劳动合同文本，应当听取工会的意见，并报劳动保障行政部门备案。劳动合同用中文书写，也可以同时用外文书写，中、外文内容不一致的，以中文内容为准。

第九条 劳动合同应具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬和社会保险；
- (五) 工作时间，休息休假；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同终止、解除的条件；
- (八) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、保守商业秘密、培训、福利待遇等其他内容。

第十条 劳动合同文本一式二份，劳动者和用人单位各执一份。劳动合同订立时，由用人单位、法人代表或其书面授权委托的代理人 and 劳动者本人签字、盖章。劳动合同订立后用人单位应在签订之日交付劳动者本人一份。

劳动合同订立后当事人可以到劳动保障行政部门进行鉴证。

第十一条 劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动合同期限由用人单位与劳动者协商约定，国家、省、市有规定的应从其规定。

第十二条 劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不超过15日；劳动合同期限在1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以上的，试用期最长不得超过6个月。

第十三条 劳动合同约定保守商业秘密条款的，当事人可以约定解除或终止劳动合同的提前通知期，提前通知期最长不得超过6个月。

第十四条 劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于集体合同规定的标准。第十五条 订立劳动合同时，用人单位不得以任何形式向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，也不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

第十六条 有下列情形之一的，劳动合同无效：

(一)违反国家法律、法规的；

(二)采取欺诈、威胁等手段订立劳动合同的；

(三)法律、法规确认的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，但劳动者已履行的，用人单位应当支付相应的劳动报酬和待遇。

第十七条 用人单位与劳动者未订立劳动合同存在事实劳动关系的，应当与劳动者补签事实劳动关系期间的劳动合同。劳动者提出续订劳动合同的，当事人就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第十八条 劳动合同期满，用人单位应提前30日将续订或终止劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。经协商同意续订劳动合同的，应在期满前办理续订手续。续订劳动合同时，不得约定试用期。

第十九条 劳动合同期满，劳动者在同一用人单位连续工作满20xx年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十条 劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，劳动者仍在用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为双方同意续延劳动合同，用人单位应当及时与劳动者续订事实劳动关系期间的劳动合同。当事人同意续订劳动合同时，就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第二十一条 符合下列情形之一的，终止劳动合同：

- (一) 劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；
- (二) 双方约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (四) 劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同的终止时间以劳动合同期限最后1日24时为准。

第二十二条 有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

- (一) 经劳动合同当事人协商同意的；
- (二) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

第二十三条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十四条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第二十五条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

(二) 劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第二十六条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十七条 用人单位单方面解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第二十八条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同，也不得依据本规定第二十五条、二十六条的规定解除劳动合同：

(一) 患职业病或者因工负伤，经劳动能力鉴定确定为1至6级的；

(二) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四) 应征入伍在义务服役期内的；

(五) 参加平等协商的职工方代表在集体合同期限内的；

(六) 法律、法规规定的其他情形。

第二十九条 劳动者要求解除劳动合同，应当提前30日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位，用人单位应按照规定为劳动者办理解除劳动合同有关手续。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按劳动合同约定承担违约责任的，不得按照本条规定解除劳动合同。

第三十条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬和有关待遇。

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。第三十一条劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明》或《终止劳动合同证明》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案关系移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

第三十二条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者

在本单位工作年限，每工作1年(不满1年按1年计算，下同)发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(一)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的。第三十三条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，劳动者的月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资标准支付。用人单位月平均工资低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(四)当事人未订立或未续订劳动合同存在事实劳动关系，由用人单位解除劳动关系的；

(五)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

属于本条(一)项解除劳动合同的，用人单位还应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病(劳动能力鉴定大部分丧失劳动能力以上，下同)和绝症(癌症等危及生命难以治愈的重大疾病，下同)应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。

第三十四条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期和合同期同时届满终止劳动合同的，用人单位应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病和绝症的应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。月工资标准与三十三条

相同。

第三十五条 劳动者有下列情况的，可计算为本企业工作年限：

(一)因单位分立、兼并(合并)、合资、改变性质、法人改变名称或成建制调动等原因而改变工作单位，原单位未支付经济补偿金的，其原单位的工作时间计算为本企业工作年限，劳动合同有明确约定的从其约定。

(二)经上级组织部门或行业主管部门指令性调动的职工，其调动前单位的工作时间与调动后本企业工作年限合并计算。

(三)复员、转业军人的军龄和城镇知识青年下乡插队的年限，计算为首次接收安置单位的本企业工作年限。

(四)原固定职工转为劳动合同制(单位实行全员劳动合同制)职工时，其转为劳动合同制前的连续工龄与首次签订劳动合同后本单位的工作年限合并计算。

第三十六条 劳动合同终止，非国有性质的用人单位可以不支付劳动者生活补助费。国有企业20xx年10月6日前(国发〔1986〕77号废止前)录用的职工终止劳动合同时(办理退休的除外)，用人单位应按照文件废止前劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给1个月的生活补助费，最多不超过12个月，月计发标准按不低于当地最低工资标准支付。20xx年10月6日后，国有企业录用的职工终止劳动合同时可以不支付生活补助费。

第三十七条 劳动者由主管部门(或原用人单位)调动或转移工作单位被解除劳动合同未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。用人单位解除劳动合同时，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额补发经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十八条 经济补偿金在企业成本中列支，由用人单位一次性以现金形式支付给劳动者。

第三十九条 违反本规定或劳动合同的约定，由劳动保障行政部门按下列规定予以处罚：

(三)订立劳动合同时，用人单位向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，或扣押劳动者身份证明和其他证件的，责令其限期返还，并按用人单位收取劳动者钱、物金额的60%、扣押证明每件1000元处以罚款。

第四十条 用人单位终止或解除劳动合同，应提前30日以书面形式通知劳动者本人而未提前通知的，应按劳动者上月应发工资加发1个月工资予以赔偿。

第四十一条 用人单位招用尚未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当对原用人单位承担不低于经济损失总额70%的连带赔偿责任。

损失包括对生产、经营工作造成的直接经济损失和获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

第四十二条 用人单位或劳动者违反本规定或劳动合同的约定解除劳动合同给对方造成损失的，应按国家有关规定予以赔偿。

第四十三条 用人单位出资培训的劳动者，违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应按照国家有关规定向用人单位赔偿培训费。劳动者培训后工作满5年以上的不再赔偿，不满5年的按用人单位实际出资的培训费金额，和劳动者培训后每工作一年减不少于20%的比例赔偿。

第四十四条 医疗期限是指劳动者因患病或非因工负伤停止工

作治病休息，用人单位不得解除、终止劳动合同的期限。用人单位应按劳动者参加工作年限和在本单位工作年限，给予不少于3至24个月医疗期：

(一)实际工作年限不满20xx年，在本单位工作年限不满5年的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限20xx年以上，在本单位工作年限不满5年的为6个月；5年以上不满20xx年的为9个月；20xx年以上不满20xx年的为12个月；20xx年以上不满20xx年的为18个月；20xx年以上的为24个月。

(三)病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内。

劳动者因患病或非因工负伤医疗休息，间断性休息按累计病休时间计算医疗期。按上述规定医疗期为3个月、6个月、9个月、12个月、18个月、24个月的，分别按6个月、12个月、15个月、18个月、24个月、30个月内累计病休时间计算。

(四)对患有重病和绝症的劳动者，在规定的医疗期内不能痊愈的，应适当延长医疗期。延长的医疗期不得少于24个月。

(五)劳动者在医疗期间内，其病假工资(疾病救济费)由用人单位发给，支付标准不得低于当地最低工资标准的80%。

第四十五条用人单位与劳动者因履行劳动合同发生的争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理办法》处理。

第四十六条国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第四十七条本规定自20xx年12月25日起施行。1995年6月7日大连市人民政府令第2号发布的《大连市劳动合同管理规定》同时废止。

劳动合同法还有效吗篇二

1、从《劳动合同法》的规定分析，用人单位对劳动者的培训义务和劳动者为用人单位履行的服务期义务是相对应的，该规定同时考虑到用人单位和劳动者的利益。

2、按照国家规定，用人单位必须按本单位工资总额的一定比例提取培训费用，用于对劳动者的职业培训。用人单位使用法定培训费用对劳动者进行职业培训，不能作为与劳动者约定服务期的条件。

3、对用人单位来说，只有在用人单位按国家规定必须按照本单位工资总额的一定比例提取培训费用，用于对劳动者的职业培训之外，又专门拨出经费，为劳动者提供特定项目的专门培训的情况下，用人单位才可以与劳动者约定服务期。

4、对劳动者来说，如果所在单位拿出专门资金对其进行培训，劳动者就有义务向单位作出自己更多的贡献，双方对此既然有约定，双方就应当遵守约定。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

5、法律对劳动者违反培训服务期约定向用人单位承担支付违约金的数额是有规定的，即约定违反服务期违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用；违约时，劳动者所支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的'培训费用。其实这是对用人单位的培训费用的一种赔偿。根据《劳动合同法》的规定，用人单位如要求劳动者履行服务期则必须先期专门拨出经费，为劳动者提供特定项目的专门培训或向劳动者提供相关的额外福利待遇，而此时如果劳动者提前解除合同，对于违约金的计算一般按服务期等分金额，以劳动者已履行的合同期限递减支付，即如约定服务期为6年违约金6万，劳动者工作3年后要求解除合同，则应承担3万元的违约金。

在现实生活中，一些用人单位往往约定的服务期限长于劳动合同期限，其目的就是为了掌握续签合同的主动权。但必须注意的是，用人单位约定服务期或者强制性地续签剩余服务期的劳动合同，一个重要的前提条件，就是其专门出资培训了劳动者或者向劳动者提供了特殊待遇。

劳动合同法还有效吗篇三

劳动试用期 新劳动法试用期规定 劳动试用期，是指在劳动合同期限内，劳动者和用人单位为了互相了解和考察依法约定的特定时间段，在这一段时间内，劳动法分别赋予用人单位和劳动者特别的权利。北京劳动律师沈斌今天就试用期常见的8个问题，与大家探讨一下：单位可以随意约定试用期吗？ 不可以。我国劳动合同法明确规定了劳动合同期限和相应的试用期期限，见下表：

3年以上的 试用期不得超过6个月 无固定期限劳动合同 试用期不得超过6个月 试用期内单位可以随时解除劳动合同吗？ 新的劳动合同法规定，只有用人单位能够证明劳动者在试用期内不符合录用条件的才能解除劳动合同，否则属于违法解除，违法解除应该按照劳动合同法规定制度双倍经济赔偿金。试用期内劳动者可以随时解除劳动合同吗？ 劳动者在试用期内可以提前三天通知用人单位后解除劳动合同。不用承担赔偿责任。可以先签订试用期合同再签订劳动合同吗？ 招聘员工时，企业为了占主动，可能会利用自己的强势地位，要求先与员工签订试用合同，试用合格以后再签订劳动合同。这种做法是违反法律规定的，很可能将自己套牢。法律规定：用人单位仅仅与劳动者签订使用期合同的，试用期合同不成立，试用期合同视为劳动合同。用人单位可以对同一个劳动者多次约定试用期吗？ 劳动合同法明确规定：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。即便是该员工离开单位以后回

来继续上班，仍然不允许再次约定试用期。

试用期内员工请病假，可以延长试用期吗？ 试用期条款是劳动合同的一部分，试用期一旦确定，除非经过双方协商一致变更，不允许单方变更。就算是员工在试用期清了病假，单位仍然不可以私自延长试用期。 试用期劳动者考核不合格单位可以解除劳动合同吗？ 在试用期内企业往往考核员工以确定试用期满是否继续录用劳动者。但是企业存在一个误区：认为只要员工在试用期内考核不合格就可以随时辞退。而实际上，如果录用条件中没有包括考核合格这一项，用人单位是无法仅仅依据考核不合格在试用期辞退劳动者的。沈斌侗律师提醒用人单位，如果您想在试用期内以考核结果决定是否进一步保留劳动关系，一定要把考核合格作为录用条件写入员工手册或者劳动合同当中去，否则单位就可能承担败诉的风险。沈斌侗律师也提醒广大劳动者，如果单位没有把试用期内考核合格作为录用条件并向您，后以试用期考核不合格而与您解除劳动合同是违法的，您可以提出异议。 用人单位在试用期解除劳动合同的法定程序： 企业在试用期解除劳动合同时，一定要有关于录用条件的前置性约定，只有这样，用人单位才能依据依据法律赋予的用人单位试用期内解除劳动合同的条件：
1、 用人单位存在有录用条件的表述；
2、 录用条件已经向劳动者公示；
3、 有证据证明劳动者不符合录用条件；
4、 解除行为在试用期届满之前做出；
5、 解除通知书在试用期届满之前送达劳动者。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动法规定试用期合同。

劳动合同法还有效吗篇四

根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第十六条第一款规定,劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。以下是本站小编整理的aaaa[]欢迎阅读。

一、大连市劳动合同规定

第一章 总则

第一条 为进一步完善劳动合同制度,维护劳动者和用人单位的合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》、《大连市劳动和社会保险监察条例》和有关法律、法规,结合本市实际,制定本规定。

第二条 凡在大连市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,均适用本规定。

第三条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条 订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条 市和县(市)、区劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的指导、管理和监督。

第六条 各级工会应依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合

同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。

第二章 劳动合同的订立

第七条 建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。

劳动合同订立前，用人单位应当如实向劳动者说明本单位的规章制度、劳动报酬、劳动条件等情况。有可能产生职业病的，用人单位还应当将有可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等情况如实告知劳动者；劳动者应当如实向用人单位提供本人居民身份证、就业状况、学历和职业技能等证件。

第八条 劳动合同文本可以使用市劳动保障行政部门统一印制的文本，也可以自制文本。用人单位自制的劳动合同文本，应当听取工会的意见，并报劳动保障行政部门备案。劳动合同用中文书写，也可以同时用外文书写，中、外文内容不一致的，以中文内容为准。

第九条 劳动合同应具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬和社会保险；
- (五) 工作时间，休息休假；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同终止、解除的条件；

(八) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、保守商业秘密、培训、福利待遇等其他内容。

第十条 劳动合同文本一式二份，劳动者和用人单位各执一份。劳动合同订立时，由用人单位、法人代表或其书面授权委托的代理人 and 劳动者本人签字、盖章。劳动合同订立后用人单位应在签订之日交付劳动者本人一份。

劳动合同订立后当事人可以到劳动保障行政部门进行鉴证。

第十一条 劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。 劳动合同期限由用人单位与劳动者协商约定，国家、省、市有规定的应从其规定。 第十二条 劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不超过15日；劳动合同期限在1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以内的，试用期不得超过60日。劳动合同期在2年以上的，试用期最长不得超过6个月。

第十三条 劳动合同约定保守商业秘密条款的，当事人可以约定解除或终止劳动合同的提前通知期，提前通知期最长不得超过6个月。

第十四条 劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于集体合同规定的标准。 第十五条 订立劳动合同时，用人单位不得以任何形式向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，也不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

第十六条 有下列情形之一的，劳动合同无效：

(一) 违反国家法律、法规的；

(二)采取欺诈、威胁等手段订立劳动合同的；

(三)法律、法规确认的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，但劳动者已履行的，用人单位应当支付相应的劳动报酬和待遇。

第十七条 用人单位与劳动者未订立劳动合同存在事实劳动关系的，应当与劳动者补签事实劳动关系期间的劳动合同。劳动者提出续订劳动合同的，当事人就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第十八条 劳动合同期满，用人单位应提前30日将续订或终止劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。经协商同意续订劳动合同的，应在期满前办理续订手续。续订劳动合同时，不得约定试用期。

第十九条 劳动合同期满，劳动者在同一用人单位连续工作满20xx年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十条 劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，劳动者仍在用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为双方同意续延劳动合同，用人单位应当及时与劳动者续订事实劳动关系期间的劳动合同。当事人同意续订劳动合同时，就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第三章 劳动合同的终止、变更和解除

第二十一条 符合下列情形之一的，终止劳动合同：

- (一) 劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；
- (二) 双方约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (四) 劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同的终止时间以劳动合同期限最后1日24时为准。

第二十二条 有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

- (一) 经劳动合同当事人协商同意的；
- (二) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

第二十三条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十四条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四)被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第二十五条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第二十六条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十七条 用人单位单方面解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第二十八条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同，也不得依据本规定第二十五条、二十六条的规定解除劳动合同：

(一)患职业病或者因工负伤，经劳动能力鉴定确定为1至6级的；

(二)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)应征入伍在义务服役期内的；

(五)参加平等协商的职工方代表在集体合同期限内的；

(六)法律、法规规定的其他情形。

第二十九条 劳动者要求解除劳动合同，应当提前30日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位，用人单位应按照规定为劳动者办理解除劳动合同有关手续。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按劳动合同约定承担违约责任的，不得按照本条规定解除劳动合同。

第三十条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬和有关待遇。

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。第三十一条 劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明》或《终止劳动合同证明》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案关系移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

第四章 经济补偿

第三十二条 下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年(不满1年按1年计算，下同)发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(一)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的。第三十三条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，劳动者的月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资标准支付。用人单位月平均工资低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(四)当事人未订立或未续订劳动合同存在事实劳动关系，由用人单位解除劳动关系的；

(五)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

属于本条(一)项解除劳动合同的，用人单位还应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病(劳动能力鉴定大部分丧失劳动能力以上，下同)和绝症(癌症等危及生命难以治愈的重大疾病，下同)应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。

第三十四条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期和合同期同

时届满终止劳动合同的，用人单位应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病和绝症的应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。月工资标准与三十三条相同。

第三十五条 劳动者有下列情况的，可计算为本企业工作年限：

(一)因单位分立、兼并(合并)、合资、改变性质、法人改变名称或成建制调动等原因而改变工作单位，原单位未支付经济补偿金的，其原单位的工作时间计算为本企业工作年限，劳动合同有明确约定的从其约定。

(二)经上级组织部门或行业主管部门指令性调动的职工，其调动前单位的工作时间与调动后本企业工作年限合并计算。

(三)复员、转业军人的军龄和城镇知识青年下乡插队的年限，计算为首次接收安置单位的本企业工作年限。

(四)原固定职工转为劳动合同制(单位实行全员劳动合同制)职工时，其转为劳动合同制前的连续工龄与首次签订劳动合同后本单位的工作年限合并计算。

第三十六条 劳动合同终止，非国有性质的用人单位可以不支付劳动者生活补助费。国有企业20xx年10月6日前(国发〔1986〕77号废止前)录用的职工终止劳动合同时(办理退休的除外)，用人单位应按照文件废止前劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给1个月的生活补助费，最多不超过12个月，月计发标准按不低于当地最低工资标准支付。20xx年10月6日后，国有企业录用的职工终止劳动合同时可以不支付生活补助费。

第三十七条 劳动者由主管部门(或原用人单位)调动或转移工作单位被解除劳动合同未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。用人单位解除劳动合同时，未按规定给予劳动

者经济补偿的，除全额补发经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十八条 经济补偿金在企业成本中列支，由用人单位一次性以现金形式支付给劳动者。

第五章 法律责任

第三十九条 违反本规定或劳动合同的约定，由劳动保障行政部门按下列规定予以处罚：

(三)订立劳动合同时，用人单位向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，或扣押劳动者身份证明和其他证件的，责令其限期返还，并按用人单位收取劳动者钱、物金额的60%、扣押证明每件1000元处以罚款。

第四十条 用人单位终止或解除劳动合同，应提前30日以书面形式通知劳动者本人而未提前通知的，应按劳动者上月应发工资加发1个月工资予以赔偿。

第四十一条 用人单位招用尚未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当对原用人单位承担不低于经济损失总额70%的连带赔偿责任。

损失包括对生产、经营工作造成的直接经济损失和获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

第四十二条 用人单位或劳动者违反本规定或劳动合同的约定解除劳动合同给对方造成损失的，应按国家有关规定予以赔偿。

第四十三条 用人单位出资培训的劳动者，违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应按照国家有关规定向用人单位

赔偿培训费。劳动者培训后工作满5年以上的不再赔偿，不满5年的按用人单位实际出资的培训费金额，和劳动者培训后每工作一年减不少于20%的比例赔偿。

第六章 附则

第四十四条 医疗期限是指劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除、终止劳动合同的期限。用人单位应按劳动者参加工作年限和在本单位工作年限，给予不少于3至24个月医疗期：

(一)实际工作年限不满20xx年，在本单位工作年限不满5年的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限20xx年以上，在本单位工作年限不满5年的为6个月；5年以上不满20xx年的为9个月；20xx年以上不满20xx年的为12个月；20xx年以上不满20xx年的为18个月；20xx年以上的为24个月。

(三)病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内。

劳动者因患病或非因工负伤医疗休息，间断性休息按累计病休时间计算医疗期。按上述规定医疗期为3个月、6个月、9个月、12个月、18个月、24个月的，分别按6个月、12个月、15个月、18个月、24个月、30个月内累计病休时间计算。

(四)对患有重病和绝症的劳动者，在规定的医疗期内不能痊愈的，应适当延长医疗期。延长的医疗期不得少于24个月。

(五)劳动者在医疗期间内，其病假工资(疾病救济费)由用人单位发给，支付标准不得低于当地最低工资标准的80%。

第四十五条用人单位与劳动者因履行劳动合同发生的争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理办法》处理。

第四十六条国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第四十七条本规定自20xx年12月25日起施行。1995年6月7日大连市人民政府令第2号发布的《大连市劳动合同管理规定》同时废止。

劳动合同法还有效吗篇五

签订时期 年 月 日

甲方 法定代表人

企业地址

施工地址

工商注册机关

乙方 居民身份证号

出生日期 年 月 日

家庭住址

邮政编码

户口所在地 省(市) 区(县) 乡镇 村

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条 劳动合同期限(甲乙双方选择适用)

()1、有固定期限劳动合同

本合同于 年 月 日生效，于 年 月 日终止。

其中试用期至 年 月 日止。

()2、以完成一定工作为期限的合同。

本合同生效日期为 年 月 日；以乙方完成

工作任务为合同终止时间。

()3、无固定期限劳动合同

本合同于 年 月 日生效，于法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。

其中试用期至 年 月 日止。

二、工作内容和工作时间

第二条 甲方招用乙方在 (项目名称)工程 中担任 岗位(工种)工作。乙方的岗位(工种)上岗证号码为 。

第三条 甲方安排乙方执行下列第 种工作时间制度。

()1、执行定时工作制(乙方每日工作8小时，每周工作40小时)。

() 2、执行综合计算工时工作制(乙方每月工作不超167.4小时)。

() 3、执行不定时工作制(在保证完成甲方工作任务情况下，

乙方自行安排工作和休息时间)。

第四条实行计时工资制的，甲方安排乙方加班，应符合律、法规的规定。甲方安排乙方在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，应支付不低于工资的150%的工资报酬。甲方安排乙方在休息日工作，又不能安排补休的，应支付不低于工资200%的工资报酬。甲方安排乙方在法定节日工作的，应支付不低于工资300%的工资报酬。

三、劳动保护和劳动条件

第五条甲方应当在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

甲方应当对从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

第六条 甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

甲方为乙方提供的宿舍、食堂、饮用水、洗浴、公厕等基本生活条件应达到安全、卫生要求，其中建筑施工现场应符合《建筑施工现场环境与卫生标准》(JGJ146—20_)

第七条 甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

四、工资保险待遇

第八条 双方约定的工资不得低于江西省政府颁布的当地最低工资标准和本企业工资集体协商的最低标准。

1、计时工资 乙方在试用期间的工资为每月(日) 元，试用期满后月(日)工资为 元。

2、按工程量计付工资

(1)按工程量单价 计取工资；

费标准。实行按工程量计付工资的，每月支付工资额不得低于当月完成工程量的70%。

甲方应在每月 日前以货币形式计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方在劳动合同终止、解除后5天内应当一次性付清乙方的工资。

甲乙双方对工资支付的其他约定：

第九条 甲方应为乙方办理养老保险、工伤保险和医疗保险手续，并为乙方缴纳养老保险、工伤保险和医疗保险费用。

五、劳动纪律和劳动合同的解除

第十条 乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、劳动纪律和安全技术操作规程。

(二)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

(三)严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定及施工质量管理规定的；

(四)被依法追究刑事责任的。

第十二条 乙方解除本合同，应当提前 日(3天以上30天以内)

以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

六、当事人约定的其他内容

第十三条 乙方违法解除劳动合同，给甲方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

第十四条 甲乙双方约定的其他内容：

七、劳动争议处理及其他

第十五条 双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起，60日内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向当地人民法院起诉。

第十六条 甲方依法制定的规章制度作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

第十七条 本合同未尽事宜或国家、江西省规定相悖的，按照有关规定执行。

第十八条 本合同一式二份，甲乙双方各执一份。自双方签字盖章之日起生效。

甲方(公章) 乙方(签字或盖章)

法定代表人或委托代理人

(签字或盖章)

签订日期： 年 月 日